

УДК 37.035.91:378  
DOI: 10.32342/2522-4115-2019-2-18-4

**Н.П. ВОЛКОВА,**  
*доктор педагогічних наук, професор,  
завідувач кафедри педагогіки та психології  
Університету імені Альфреда Нобеля (м. Дніпро)*

**С.А. НАХОД,**  
*кандидат педагогічних наук, викладач кафедри педагогіки та психології  
Університету імені Альфреда Нобеля (м. Дніпро)*

**Г.І. КРИЖАНОВСЬКА,**  
*магістрантка II курсу  
Університету імені Альфреда Нобеля (м. Дніпро)*

## **ДО ПИТАННЯ ПРО ЛІДЕРСЬКІ ЯКОСТІ ВИКЛАДАЧА ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ ТА ШЛЯХИ ЇХ РОЗВИТКУ В УМОВАХ АСПІРАНТУРИ**

Статтю присвячено питанню розвитку лідерських якостей викладача закладу вищої освіти. Презентовано авторський погляд на лідерські якості особистості, які представлено як комплексні особистісні характеристики, що проявляються в процесі соціальної взаємодії, під час якої певним чином формуються, розвиваються, удосконалюються і виражаються в самоствердженні, стійкості до перманентних змін соціального середовища, активній життєвій позиції особистості та підвищують її успішність. Акцентовано увагу на лідерських якостях викладача закладу вищої освіти та етапах їх розвитку. Педагогічне лідерство розглядається як здатність викладача позитивно впливати на особистісно-професійне становлення студентів, аспірантів, колег і спрямовувати їх до конструктивної діяльності, продуктивного вирішення завдань, досягнення цілей, зберігаючи при цьому сприятливу психологічну атмосферу співпраці і співтворчості.

Розкрито сутність розробленої й апробованої на практиці програми психологічного супроводу здобувачів третього (освітньо-наукового) рівня із спеціальності 015 «Професійна освіта» (за спеціалізаціями), яка включала психологічну діагностику, психологічне просвітництво, психологічний розвиток і психологічне консультування. Наведено приклади найбільш доцільних технологій навчання, реалізація яких на практиці забезпечує розвиток лідерських якостей аспірантів.

*Ключові слова: лідерські якості, професійно значущі лідерські якості, аспіранти, модель психологічного супроводу аспірантів.*

Статья посвящена проблеме развития лидерских качеств преподавателя высшего учебного заведения. Представлен авторский взгляд на лидерские качества личности, которые рассматриваются как комплексные личностные характеристики, проявляющиеся в процессе социального взаимодействия, в котором они определенным образом формируются, развиваются, совершенствуются и выражаются в самоутверждении, устойчивости к перманентным изменениям социальной среды, активной жизненной позиции личности и повышают ее успешность. Акцентируется внимание на лидерских качествах преподавателя высшего учебного заведения и этапах их развития. Педагогическое лидерство рассматривается как способность преподавателя положительно влиять на личностно-профессиональное становление студентов, аспирантов, коллег и направлять их к конструктивной деятельности, продуктивному решению задач, достижению целей, сохраняя при этом благоприятную психологическую атмосферу сотрудничества и сотворчества.

Раскрыта сущность разработанной и апробированной на практике программы психологического сопровождения соискателей третьего (образовательно-научного) уровня специальности 015 «Профессиональное образование» (по специализациям), которая включала психологическую диагностику, психологическое просвещение, психологическое развитие и психологическое консультирование. Приведены примеры наиболее целесообразных технологий обучения, реализация которых на практике обеспечивает развитие лидерских качеств аспирантов.

*Ключевые слова: лидерские качества, профессионально значимые лидерские качества, аспиранты, модель психологического сопровождения аспирантов.*

**Постановка проблеми.** Професійна діяльність викладача закладу вищої освіти на сьогодні зазнала суттєвих змін у зв'язку з глибинними і стрімкими соціально-економічними, політичними, інноваційно-освітніми трансформаціями в житті України, її орієнтацією на інтеграцію з цивілізованою світовою спільнотою, підвищенням відкритості освітнього процесу. Зміни пов'язані з ускладненням функцій викладача (навчальної, виховної, організаторської та науково-дослідної); появою нових освітніх технологій та інформаційних засобів навчання; необхідністю володіння найновітнішими досягненнями науки та техніки для вчасного оновлення змісту навчання студентів; трансформації процесу навчання, розвитку співпраці між викладачами і студентами, а також між самими студентами при розробленні проектів, спрямованих на створення нових знань; організації співпраці між викладачами, студентами та експертами поза межами аудиторій завдяки освітнім спільнотам

У зв'язку з цим до особистості викладача, як носія духовного, інтелектуального та культурного потенціалу, що детермінує розвиток майбутніх фахівців і суспільства як сьогодення, так і майбутнього, висувуються нові вимоги, зокрема: відповідати світовим стандартам, відповідати стандарту представника інтелектуальної еліти, а також повною мірою володіти управлінськими, лідерськими функціями – бути блискучим організатором навчально-виховного процесу і гідним зразком для наслідування студентами, магістрантами, аспірантами.

У непростих умовах сьогодення саме педагог-лідер (людина, до якої тягнуться та з якої беруть приклад студенти) може допомогти студенту «знайти себе», побачити свої нові перспективи, організувати та повести за собою на шляху розвитку та самовдосконалення. Отже, лідерство є детермінантою педагогічної діяльності, потужним професійним ресурсом, що дозволяє досягти високих результатів у вихованні та освіті підростаючого покоління. Зазначене засвідчує необхідність розвитку лідерського потенціалу у майбутніх викладачів у умовах навчання у ЗВО.

**Аналіз останніх досліджень.** Проблема лідерства докладно вивчається європейськими й американськими науковцями, якими протягом минулого століття було сформовано низку наукових теорій: «лідерських» рис (К. Берд, Е. Богардус та ін.), мотиваційна (С. Мітчел, С. Еванс та ін.), особистісно-ситуативна (Г. Герт, Р. Мілс та ін.), гуманістична (Р. Блейк, Р. Кеттел, Дж. Макгрегор та ін.), синтетична (Б. Басс, Дж. Джуліан, Ф. Фідлер, З. Холландер), поведінкова (Е. Еванс, Л. Лайкерт, У. Мітчел та ін.), обміну (Г. Келлі, Г. Саймон, Дж. Хоманс), харизматична (М. Вебер, Б. Шамір, Р. Хозе, М. Арту), операційна (Дж.М. Бернс), очікуванн взаємодії (Дж. Хемфілл, Ф. Фідлер), ціннісні моделі лідерства (С. і Т. Кучмарські, Г. Фейрхольм, К. Ходжкінсон та ін.). Підходи науковців яскраво демонструють існуюче розмаїття поглядів на феноменологію лідерства.

Проблему лідерства, розвитку лідерських якостей особистості висвітлено в дослідженнях вітчизняних, російських (К. Абульханова-Славська, В. Веснін, М. Гаврилюк, О. Євтихов, Н. Жеребова, А. Зоріна, Л. Карамушка, Р. Кричевський, В. Лозниця, А. Лутошкін, Н. Мараховська, В. Москаленко, Б. Паригін, А. Петровський, Л. Уманський, О. Уманський, О. Чернишов, Ф. Хміль та ін.) та зарубіжних (К. Бланшард, Е. Богардус, М. Вебер, І. Вешлер, В. Врум, Р. Ділтс, П. Друкер, Ф. Йеттон, Д. Крюгер, Ф. Массарик, М. Маскон, С. Сміт, А. Сосланд, Р. Танненбаум, Ф. Фідлер, П. Херсі та ін.) науковців.

Суттєвий інтерес становлять праці, які розкривають концептуальні засади професійно-педагогічної підготовки освітянських кадрів (А. Алексюк, Є. Барбіна, О. Глузман, О. Дубасенюк, І. Зязюн, А. Капська, Л. Кондрашова, Г. Китайгородська, Л. Нечепоренко, Н. Ничкало, В. Орлов, С. Сисоєва та ін.).

Дослідники акцентують увагу на таких аспектах формування лідерських якостей освітян: педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх учителів у процесі вивчення навчальних дисциплін гуманітарного циклу (Н. Мараховська [9]), педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх учителів у позааудиторній діяльності (Н. Семченко [13]), осмислення лідерської позиції педагога як умови розвитку його професійно-педагогічних компетентностей (С. Луткін [7]), формування особистості лідера (О. Романовський [10]) та ін.

**Мета статті** полягає в розкритті питання щодо лідерських якостей викладача закладу вищої освіти та шляхів їх розвитку в умовах аспірантури.

**Виклад основного матеріалу.** Перш за все зупинимо увагу на феномені «лідерські якості особистості». Аналіз наукових праць дозволив дійти висновку, що вчені розглядають поняття «лідерські якості особистості» в межах обраного напрямку наукових розвідок як феномен групових процесів, як відображення особистісних характеристик, як поведінку. Так, Д. Алфімов, А. Зоріна, Д. Креймс, Н. Мараховська, Г. Старкова по-різному презентують зазначене поняття, а саме: внутрішні риси чи здібності, що дають змогу лідереві діяти ефективно, сприяючи при цьому розвитку організації [5, с. 83]; сукупність властивостей і рис особистості, які виражаються в активному прояві власної позиції, здатності швидко орієнтуватися в ситуаціях, адекватно реагувати на виклики й загрози часу, ставити цілі, згуртовувати й вести до них людей [12, с. 91]; організаторські якості особистості, необхідні для створення в колективі позитивної атмосфери, яка сприяє досягненню спільних цілей [4, с. 84]; сукупність характеристик особистості, що допомагають їй займати позицію лідера в групі, проявляються в організаторських здібностях, умінні суттєво впливати на поведінку й настрій людей, бути прикладом для наслідування [9, с. 155]; узагальнені властивості лідера створювати нове бачення рішення проблеми, успішно впливати на послідовників у напрямі досягнення групою або організацією цілей [1, с. 72].

О. Романовський презентував лідерство як тривекторну структуру, що включає в себе лідерство як стан (набір особистісних характеристик та моделей поведінки, що підвищують успішність особистості), лідерство як процес (вплив лідера на послідовників), лідерство як команда (міцні зв'язки між лідером та послідовниками, які забезпечують досягнення спільної мети). Основною метою лідера, дослідник вважає досягнення гармонії між індивідуальними та груповими цілями членів команди [15, с. 20].

*Ми розглядаємо лідерські якості особистості як комплексні особистісні характеристики, що проявляються в процесі соціальної взаємодії, під час якої певним чином формуються, розвиваються, удосконалюються і виражаються в самоствердженні, стійкості до перманентних змін соціального середовища, активній життєвій позиції особистості та підвищують її успішність.*

Аналіз досліджень свідчить, що вчені не дійшли згоди щодо переліку якостей, які мають бути притаманні лідереві. Так, К. Вороніна виокремила такі лідерські якості особистості: безперервне самовдосконалення, орієнтація на служіння іншим, випромінювання позитивної енергії, доброзичливість і відхилення від сприйняття негативної енергії й конфліктів, віра в інших, раціональний розподіл часу й зусиль, внутрішня впевненість, оптимізм, свіжий погляд на події, сприйняття життя як пригоди, самокритичність, толерантність (терпимість), визнання заслуг інших і їх рівного права на самовираження, турбота про фізичне здоров'я, інтелектуальний і духовний розвиток [2]. Р. Фрейджер, Д. Фейдімен акцентують увагу на таких якостях: цілісність, енергія, стійкість до стресу, самовпевненість, внутрішній локус контролю, емоційна зрілість, мотивація до влади, орієнтація на досягнення успіху, потреба в афіліації [16]. А. Лоутон й Е. Роуз стверджують, що лідер має володіти далекоглядністю (умінням сформувати вигляд і завдання організації); умінням визначати пріоритети (здатність розрізняти, що необхідно, а що просто важливо); мистецтвом міжособистісної комунікації (уміння вислухати, підказати, бути впевненим у власних діях); чарівністю (щось таке, що не підлягає визначенню, але приваблює й надихає людей); гнучкістю (здатність відгукуватися на нові ідеї й досвід); рішучістю й твердістю (коли цього вимагають обставини) [6]. Зазначимо, що в цьому напрямі було проведено сотні досліджень, які породили гранично довгий список виявлених лідерських якостей, так і не давши однозначної відповіді.

Щодо викладача вищої школи, то А. Тихонов [14] виокремлює такі його характеристики: цілеспрямованість, внутрішня цілісність, системність мислення, допитливість, активність, ініціативність, бажання більшого, організованість, послідовність, комунікабельність, самовладання, сміливість, вміння говорити, переконувати, вміння чути й слухати та ін. Автор зазначає, що серед цих характеристик варто наголосити на чотирьох основних, володіючи якими викладач зможе стати лідером та піднятися на сходинку вище у своїй педагогічній практиці: наявність аналітичного складу розуму, що дозволить спрямовувати студентів на досягнення поставленої мети, а також пропонувати інноваційні рішення в проблемній сфері; сформованість вміння стимулювати себе і студентів до можливого вирішення проблеми, навіть у найскладнішій ситуації, надихати і спонукати до її вирішення, користуватися педагогічним емоційним впливом і авторитетом; розвинутість педагогічної толерантності, уважності до всіх змін, що відбуваються як у зовнішньому світі, так і всередині студентського колективу; володіння умінням реагувати не лише стрімко, але й володіти різними стратегіями поведінки, реалізуючи залежно від ситуації різні стилі лідерства. Усі розглянуті вище характеристики можна набути в результаті роботи над собою. На думку А. Тихонова, така робота має певну етапність:

1. *Внутрішнє лідерство*. На цьому етапі педагог має навчитися керувати собою, сформувати вміння мотивувати, самоналаштуватися на роботу і брати відповідальність за власні вчинки, намагаючись тримати ситуацію під контролем.

2. *Ситуативне лідерство*. Педагог бере на себе роль лідера залежно від ситуації, що склалася. Найчастіше, таке лідерство у викладача проявляється в критичній ситуації (конфліктна, емоційно-напружена, ситуація невизначеності), коли сам контекст диктує необхідність прояву лідерських якостей.

3. *Командне лідерство*. Викладач-лідер протягом великого проміжку часу бере на себе ініціативу, відповідальність за студентів, ставить тактичні цілі за часом і масштабністю.

4. *Стратегічне лідерство*. На цьому етапі викладач керує або викладачами-лідерами, або створює свій актив серед аспірантів. Такий лідер ставить стратегічні цілі і формує подальший розвиток вищої школи.

Зважаючи на зазначене, можна сказати, що лідерство сприяє не лише особистісному зростанню викладача, але й розвитку психологічної стійкості до деструктивного впливу професійної діяльності. Отже, *педагогічне лідерство розглядається нами як здатність викладача позитивно впливати на особистісно-професійне становлення студентів, аспірантів, колег і спрямовувати їх до конструктивної діяльності, продуктивного вирішення завдань, досягнення цілей, зберігаючи при цьому сприятливу психологічну атмосферу співпраці і співтворчості*.

Зрозуміло, що успішність праці і продуктивність професійної діяльності викладача немислимі без лідерської активності. Педагог покликаний вести за собою, бути авторитетом і зразком для своїх вихованців. Крім того, лідерські якості педагога забезпечують реалізацію його особистісного та творчого потенціалу, можливості реальних досягнень у професії, оптимальності, конструктивності, самовираження і самореалізації. Частина цих якостей викладач має набути до початку педагогічної діяльності, а інші мають бути розвинуті у процесі педагогічної діяльності.

Результати опитування аспірантів і експертна оцінка викладачів ЗВО, дозволили нам репрезентувати сукупний портрет викладача-лідера, що складається з переліку таких професійно значущих лідерських якостей, як: соціальна активність, вміння визначати перспективи, професійна компетентність, ерудованість, цілеспрямованість, організованість, відповідальність, комунікабельність, чуйність, доброзичливість. Викладачі-лідери повною мірою володіють психологічною культурою, відповідають професійно-етичним вимогам педагогічної діяльності та іміджу викладача вищої школи. Саме ці професійно значущі лідерські якості детермінують успішну професійно-педагогічну діяльність викладача, сприяють його стійкості до деструктивного впливу професійної діяльності та емоційного вигорання і забезпечують перманентне прагнення до особистісного зростання.

Ми цілком згодні з С. Рубінштейном, який підкреслює, що будь-яка людина від народження має всі потрібні здібності, необхідні для лідерства, однак такий потенціал може залишитися нереалізованим через те, що цим здібностям не приділяли достатньої уваги. Чи

будуть вони розвиватися, чи залишаться на стадії задатків, залежить від умов, у яких людина формується як особистість, та (або) професійної підготовки, яку вона здобуде [11].

Отже, визначальна роль у розвитку лідерських якостей майбутніх викладачів (аспірантів) належить закладу вищої освіти, що забезпечує організаційно-діяльнісні умови, спрямовані на створення розвивального середовища, яке вимагає проявлення соціальної активності аспіранта, і психолого-педагогічні умови, які реалізуються за допомогою діяльності викладача як носія професійно значущих лідерських якостей, завдяки яким забезпечується ефективна науково-педагогічна робота, спрямована на всебічний розвиток особистості майбутнього фахівця.

Вважаємо, що підготовка викладача ЗВО протягом навчання в аспірантурі має не тільки готувати молодого вченого до дослідницької діяльності, а й сприяти формуванню готовності до професійної діяльності в системі вищої освіти, підвищенню рівня педагогічної компетентності. Реалізація освітньо-наукової програми «Професійна освіта» для здобувачів третього (освітньо-наукового) рівня зі спеціальності 015 «Професійна освіта» (за спеціалізаціями) дозволяє підготувати конкурентоспроможного, інтегрованого з європейським та світовим науково-освітнім простором фахівця вищого рівня кваліфікації, здатного здійснювати інноваційну викладацьку, психолого-педагогічну, проектну, науково-дослідну й управлінську діяльність у закладах вищої освіти; формулювати і розв'язувати комплексні наукові й практичні проблеми професійної освіти, успішно працювати та бути стійким на ринку праці.

З огляду на те, що аспіранти – це переважно дорослі люди, основні завдання викладача, який реалізує освітньо-наукову програму «Професійна освіта», мають вирішуватися шляхом перетворення навчання на самонавчання, зовнішньої регуляції їхньої діяльності і вчинків на саморегуляцію.

Вважаємо, що з метою активізації лідерських якостей аспірантів необхідними є розробка і впровадження комплексу психолого-педагогічних і соціологічних заходів. Це і розробка спеціальних діагностичних методик, створення науково-практичної бази «технології лідерства»; організація тренінгів та майстер-класів для аспірантів; проведення круглих столів; організація навчання для лідерів молодіжних організацій та розробка різних програм регіонального рівня з формування ефективного лідерства серед майбутніх педагогів.

Так, нами з метою розвитку професійно значущих лідерських якостей майбутніх викладачів ЗВО була розроблена і апробована на практиці програма психологічного супроводу аспірантів, яка вирішувала такі завдання: розвиток психолого-педагогічного та лідерської компетентності (адекватна самооцінка і позитивне самоставлення; вміння впливати на людей, проявляти ініціативу, встановлювати нові контакти; вміння знаходити нові педагогічні рішення); розвиток комунікативних і організаторських здібностей (мовленнева і ораторська культура, вміння планувати й організовувати діяльність); розвиток емоційно-вольової сфери (вольова активність, наполегливість, самоконтроль, уміння управляти собою в процесі науково-дослідної та педагогічної діяльності; вміння долати негативні емоційні стани); розвиток мотивації до професійно-особистісного успіху (навички ефективного самопізнання; самомотивація – віра в себе, у свої сили і в можливість досягти поставленої перед собою мети); розвиток інтелектуальних і творчих здібностей (прийоми ефективної пізнавальної діяльності; підвищення рівня творчого потенціалу особистості).

Реалізація зазначених завдань здійснювалася в двох напрямках: з *аспірантами* (спрямована на виховання молодих лідерів та оволодіння ними інструментарієм, який дозволить розкрити власний потенціал і розвинути професійно значущі лідерські якості) та з їхніми *науковими керівниками* (мала на меті розширити у викладачів психологічні знання з питань психології лідерства, вікових та особистісних особливостей аспірантів, розвинути здібності до науково-педагогічного керівництва на основі оволодіння ефективними стратегіями спільної діяльності в ході науково-дослідної роботи й коучинговими технологіями; проведення міні-лекцій та круглих столів за темами «Психологічні особливості особистості аспіранта», «Педагогічна майстерність та її роль у навчанні аспіранта», «Вплив наукового керівника на розвиток лідерських якостей аспіранта»).

Модель психологічного супроводу аспірантів передбачала такі напрями діяльності: *психологічну діагностику* (відбір аспірантів, які потребують психологічного супроводу



з розвитку професійно значущих лідерських якостей; оцінювання ефективності проведеної психологічної роботи з аспірантами; вибір оптимальних засобів і способів психологічної освіти і розвитку), *психологічне просвітництво* (обговорення з аспірантами та науковими керівниками проблеми лідерства та цінності цього феномена в житті (круглі столи «Що таке лідерство», «Як стати лідером»); мобілізація аспірантів на активну участь у тренінгу і роботі над собою), *психологічний розвиток* (тренінг «Майстерня педагогічного лідерства», спрямований на самопізнання й розвиток у аспірантів професійно значущих лідерських якостей, який включає тренінгові вправи, міні-лекції, групові дискусії, дебрифінг, рольові ігри та різні техніки релаксації) і *психологічне консультування* (надання аспірантам допомоги у вирішенні проблемних питань, встановленні взаємовідносин з оточуючими; обговорення з науковими керівниками форм психологічного супроводу аспірантів, надання їм допомоги і підтримки в розвитку лідерських якостей).

Найбільш доцільною, адекватною розвитку лідерських якостей у аспірантів було обрано студентоцентровану особистісно-розвивальну стратегію навчання та виховання, що передбачає використання технологій і методів навчання, які спонукають до співпраці: проектну технологію (розробка проектів різного рівня складності), дискусію, проблемні методи, метод колективних творчих справ, ігрові технології. Ці технології реалізовувалися під час вивчення аспірантами навчальних дисциплін: «Психологія педагогічної діяльності викладача закладу вищої освіти», «Педагогічні технології в сучасній вищій освіті», «Професійно-педагогічна комунікація», «Педагогічна майстерність викладача вищого закладу», «Самоменеджмент та саморозвиток викладача закладу вищої освіти»; роботи круглих столів та дискусійного клубу; психологічного тренінгу [17].

Так, вагома роль була відведена роботі над проектом «Я – лідер», реалізація якого була спрямована на розвиток організаторських, компетентнісних і професійно-управлінських здібностей аспірантів. Проект складався з трьох модулів:

– *організаційно-лідерський* (спрямований на розвиток здатності аспірантів організувати групу на вирішення поставлених завдань, керувати спільною діяльністю, мотивувати, контролювати результати спільної діяльності; вправа «Обрив»);

– *компетентнісно-лідерський* (проведення дискусійних клубів: «Я готуюся стати викладачем» (Якими якостями повинен володіти викладач? Як виглядає портрет викладача-лідера?), «Вплив викладача-лідера на аспірантів» (Способи та методи впливу, відносини з керівником тощо) та круглих столів: «Професіоналізм викладача-лідера», «Професійна компетентність педагога»);

– *професійно-управлінський* (передбачав обговорення ключових принципів лідера (круглий стіл) та виконання вправи «Одна команда», яка спрямована на розвиток навичок взаєморозуміння та організації узгоджених дій команди в ситуації штучно створеного конфлікту, в основі якого – розбіжність інструкцій).

Участь у проекті дозволяла задіяти у процесі навчання не тільки інтелект, досвід, свідомість аспірантів, а й їх почуття, емоції, вольові якості, сприяла «зануренню» в навчальний матеріал, визначенню особистістю свого емоційно-ціннісного ставлення до нього, підвищенню ефективності засвоєння, що давало відчуття успіху.

Проектна робота передбачала включення механізмів запам'ятовування й відтворення інформації; передавання інформації іншим; застосування знань у варіативних ситуаціях; розуміння причинно-наслідкових зв'язків, співвідношення частин і цілого; наведення аргументів та доказів, перегрупування окремих частин і створення нового цілого тощо.

Під час роботи над проектами спиралися на принципи кооперативного навчання: позитивна взаємозалежність, взаємодія підтримки «пліч-о-пліч», індивідуальна відповідальність шляхом оцінювання кожного іншими членами групи, спільна (встановлення довірливих взаємин, продуктивне спілкування, конструктивне розв'язання конфліктів), групове обговорення результатів. Зацікавленість аспірантів викликала робота парами («Обличчям до обличчя», «Думати, працювати в парі, обмінюватися думками», «Скажи та переключайся»); робота в малих група («Акваріум», «Займи позицію», «Коло ідей» та ін.

Аспіранти отримали можливість навчитися взаємодії, організованості, пунктуальності, умінню чітко й лаконічно висловлювати свої думки та ставити запитання, розуміти сутність проблем тих, з ким спілкуються, створюючи умови для взаємодії і заохочуючи до колектив-

ної роботи там, де вона доцільна. Ефективність методу проектів полягає в тому, що активна творча комунікація дозволяє аспіранту усвідомити себе як комунікативну особистість, відкриває можливості для накопичення комунікативного досвіду через самореалізацію у різноманітних комунікаціях, які є специфічними процесами взаємообміну інформацією.

Слід наголосити, що акцент у навчальній діяльності аспірантів здійснювали з використанням тренінгових технологій (в рамках навчального курсу «Самоменеджмент та саморозвиток викладача закладу вищої освіти»), які сприяють розвитку лідерських якостей.

Тренінг, як зазначають О. Дрючило та А. Кордонська, – це запланований процес модифікації ставлення, знання чи поведінкових навичок того, хто навчається, через набуття навчального досвіду з тим, щоб досягти ефективного виконання в одному виді діяльності або в певній галузі [3]. Тренінгові форми навчання повністю охоплювали весь потенціал аспірантів: рівень та обсяг їхньої компетентності (професійної, соціальної, емоційної, інтелектуальної, лідерської), самостійність, здатність до прийняття рішень, взаємодії тощо. Вибір тренінгу пов'язаний з упевненістю, що переживання й досвід, які народжуються в групі під час тренінгового заняття, спонукають кожного учасника проаналізувати й переоцінити власні установки і переконання, що обмежують можливості особистісного зростання, подолати труднощі та йти вперед до досягнення поставленої мети.

Так, було розроблено програму тренінгу «Майстерня педагогічного лідерства», спрямованого на розвиток професійно значущих лідерських якостей аспірантів. Його реалізація мала сформувати мотивацію і прагнення аспірантів до лідерства, розвинути лідерські якості, що підвищують успішність фахівця у досягненні професійних та особистих цілей, закріпити позитивний досвід з розвитку лідерських якостей. Тренінг на різних етапах передбачав: виконання аспірантами вправ («Несподіване знайомство», «Велика матрешка», «Мої сильні якості», «Лист у прекрасне і успішне майбутнє», «Обережно, заміновано», «Досвід асертивної поведінки», «Замкнуте коло» та ін.), участь у проведенні бесіди «Професіоналізм викладача-лідера», дискусії «Професійна компетентність педагога», міні-лекції «Значення мови у професійній діяльності викладача», гри «Наш начальник у відпустці» та ін.

Під час проведення тренінгу використовували *метод групового прийняття рішень*, який дозволяв прояснити (а часто й змінити) думку, позицію, установку аспірантів у процесі безпосередньої суб'єктної взаємодії. Послугуючись цим методом, ми прагнули надати аспірантам якомога більше можливостей побачити певне явище з різних боків, визначити різні варіанти його функціонування, уточнити взаємні позиції щодо обговорюваного питання, а також визначити власний реальний рівень володіння навичками вирішувати проблеми в групі, впливати на інших, бути переконливим, йти на компроміс.

З метою посилення особистісної мотивації до лідерства й прагнення особистісного зростання було використано *метод символічного самовираження*, спрямований на проектування й моделювання нового бачення навколишнього світу, самого себе як потенційного лідера, інших аспірантів як рівноправних членів єдиної команди. Цей психологічний метод ґрунтується на тому, що через уяву, певні образи й символи особистість сприймає важливу для себе інформацію; уява є засобом вирішення внутрішніх і зовнішніх конфліктів, виступає умовою формування нових способів і моделей лідерської поведінки та конструювання майбутніх подій.

Реалізація тренінгових занять забезпечувалася шляхом застосування методів концентрації присутності та групової рефлексії.

*Метод концентрації присутності* спрямований на розвиток уваги аспірантів до події, яка відбувається в певний момент, «тепер і зараз». Використовували такі прийоми цього методу, як постановка запитань на усвідомлення явищ, дій товаришів по команді, власної поведінки. Наприклад, «Як зміцнити волю?», «Ви знаєте цілеспрямованих людей?», «Ви здатні співпереживати?», «Чи дратують вас манери того, хто сидить поруч?» та ін. Подібні запитання інколи справляли приголомшливе враження на учасників тренінгового заняття, даючи можливість глибоко відчувати й пережити проблему чи ситуацію, про яку йшла мова. Значний ефект також мали завдання на самоаналіз, вправи на вільний самоопис відчуттів, вільний вибір тощо.

*Метод групової рефлексії* використовували з метою стимуляції та забезпечення педагогічної підтримки особистісних лідерських устремлінь і набуття аспірантами навичок ана-

лізу індивідуальних переживань і подій, що відбувалися в групі. Зворотний зв'язок виступив вагомим механізмом формування лідерського досвіду на основі набутих умінь диспозиціонувати й аналізувати ситуацію й роботу групи в ній. Розвитку аналітико-рефлексивних якостей сприяло створення ситуацій, що дозволяли аспіранту побачити своє відображення в очах інших членів команди, які розуміли суть цього переживань (кожен у такій ситуації міг бути і глядачем, і «дзеркалом»).

Застосування тренінгів стало ефективною формою педагогіки співробітництва і розвивального навчання: 1) нові підходи (співпраця, відкритість, активність, відповідальність, лідерство); 2) нові знання (інтенсивне засвоєння, уточнення, обмін знаннями, побудова знань); 3) позитивні цінності, ставлення, ідеали, мотивація; 4) нові уміння і навички (ефективної комунікації, самоконтролю, самоменеджменту, лідерства, роботи в команді, уміння надавати й отримувати допомогу, аналіз ситуацій і прийняття рішень тощо).

**Висновки і перспективи подальших досліджень.** Підсумовуючи, зазначимо, що розроблена і апробована нами програма психологічного супроводу виявила свою ефективність щодо розвитку професійно значущих лідерських якостей аспірантів – майбутніх викладачів вищої школи. Отримані результати дозволяють окреслити подальші шляхи щодо оптимізації виявлених і пошуку нових умов, що сприяють розвитку професійно значущих лідерських якостей викладачів вищої школи.

#### Список використаної літератури

1. Алфімов Д.В. Теорія і методика виховання лідерських якостей особистості у сучасній загальноосвітній школі: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.07 / Д.В. Алфімов. – Луганськ, 2012. – 495 с.
2. Вороніна К.О. Особливості вивчення рівня лідерських здібностей / К.О. Вороніна. – Режим доступу: <http://vuzlib.com/content/view/490/94/>
3. Дрючило О.А. Тренінгові технології навчання як засіб розвитку професійних компетенцій майбутніх фахівців / О.А. Дрючило, А.В. Кордонська, 2013. – Режим доступу: <https://fro.udpu.edu.ua/wp-content/uploads/2013/10>
4. Зорина А.В. Педагогические условия формирования лидерских качеств у студентов вуза: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 «Общая педагогика, история педагогики и образования» / А.В. Зорина. – Н. Новгород, 2009. – 25 с.
5. Креймс Д.А. 4 правила лидерства Джека Уэлча / Д.А. Креймс; пер. с англ. А.Б. Модестова. – М.: Поколение, 2007. – 110 с.
6. Лидерство / пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. – 264 с.
7. Луткин С.С. Осмысление лидерской позиции педагога как условие развития его профессионально-педагогических компетентностей / С.С. Луткин // Педагогическое образование в России. – 2010. – № 2. – С. 57–63.
8. Максвелл Дж. Воспитавай в себе лидера / Дж. Максвелл; пер. с англ. Г.И. Левитан. – Минск: Попурри, 2013. – 272 с.
9. Мараховська Н.В. Педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх учителів у процесі навчання дисциплін гуманітарного циклу: автореф. дис. ... канд. пед. наук: спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / Н.В. Мараховська. – Х., 2009. – 20 с.
10. Романовський О.Г. Проблеми формування особистості лідера: [монографія] / О.Г. Романовський, В.М. Бабаєв, О.С. Пономарьов. – Харків: Майдан, 2000. – 193 с.
11. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии / С.Л. Рубинштейн. – СПб.: Питер, 2000. – 712 с.
12. Старкова Г.В. Формирование лидерских качеств старшеклассников в деятельности детских общественных организаций: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Г.В. Старкова. – Тамбов, 2011. – 237 с.
13. Семченко Н.О. Педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх учителів у позааудиторній діяльності: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Н.О. Семченко; Харківський національний педагогічний ун-т ім. Г.С. Сковороди. – Х., 2005. – 246 с.
14. Тихонов А.К. Лидерство [Електронний ресурс] / А.К. Тихонов // Вестник НЛП № 25. – Режим доступу: <http://www.vestniklp.ru/index.php?sid=250&did=891>



15. Формування лідерської позиції майбутніх інженерів у закладах вищої технічної освіти / О.Г. Романовський, Т.В. Гура, С.М. Резнік, Ю.І. Панфілов, А.І. Черкашин, І.В. Костиця, В.В. Бондаренко; за заг. ред. О.Г. Романовського. – Харків: НТУ «ХПІ», 2018. – 195 с.

16. Фрейджер Р. Теории личности и личностный рост: пер. с англ. / Р. Фрейджер, Д. Фэйдимен. – 4-е изд. – М.: ОЛМА ПРЕСС, 2004. – 657 с.

17. Volkova Natalia P. The individual style of speech of teachers from higher education institutions as an indicator of pedagogical professionalism [Електронний ресурс] / Nataliia P. Volkova, Oleg B. Tarnopolsky, Irina V. Olyinik // Revista Espacios digital. – 2019. – Vol. 40 (Number 17). – P. 20. – Режим доступу: <http://www.revistaespacios.com/a19v40n17/19401720.html>